

Mandanten Newsletter

Juni 2009

www.timmermann-rechtsanwaelte.de

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir freuen uns, Ihnen die erste Ausgabe unseres Mandanten-Newsletters vorstellen zu können. Mit dem Newsletter werden wir Sie regelmäßig über interessante Neuigkeiten aus dem Arbeitsrecht informieren. Wir berichten über interessante Urteile und neueste rechtspolitische Entwicklungen. Außerdem finden Sie hier nützliche Rechtstipps und Hinweise. So möchten wir Sie dabei unterstützen, sich in wichtigen arbeitsrechtlichen Belangen auf dem Laufenden zu halten. Für alle weitergehenden Fragen rund um's Arbeitsrecht stehen wir Ihnen selbstverständlich gerne zur Verfügung.

Wir wünschen Ihnen eine informative Lektüre.

Mit herzlichen Grüßen

Maria Timmermann

Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht



Inhalte: Mandanten Newsletter Juni 2009

Seite 02 // Befristete Arbeitsverträge - was ist zu beachten

Seite 03 // Höchststrichterliche Rechtsprechung zum Arbeitsrecht: BAG - Urteilsübersicht

Seite 04 // Mobbing am Arbeitsplatz

Seite 05 // Der aktuelle Fall zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)



maria timmermann

Rechtsanwaltskanzlei

Hubertusallee 16, 14193 Berlin

Tel.: 030. 864 797-0

Fax: 030. 864 797-77

kanzlei@timmermann-rechtsanwaelte.de

www.timmermann-rechtsanwaelte.de



Mitglied der Arbeitsgemeinschaft
Arbeitsrecht

Deutscher Anwaltverein

Befristete Arbeitsverträge – was ist zu beachten

Vor dem Hintergrund der aktuellen wirtschaftlichen Entwicklung suchen Arbeitgeber bei Personalbedarf nach Auswegen, wie sie sich von hohen, fixen Personalkosten befreien können. Eine Möglichkeit ist dabei der Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen. Allerdings ist dies nicht so ohne weiteres möglich. Seit dem 01. Januar 2001 ist hierfür das Teilzeit- und Befristungsgesetz maßgeblich.

Grundsätzlich können Arbeitsverträge befristet, das heißt, für eine bestimmte Zeit geschlossen werden. In der Regel hat der Arbeitgeber ein Interesse daran. So kann er mit befristeten Verträgen flexibel auf einen Vertretungsbedarf oder einen kurzfristigen Personalbedarf reagieren. Befristete Arbeitsverhältnisse enden mit Zeitablauf und müssen nicht gesondert gekündigt werden. Zum Schutz der Beschäftigten sind befristete Arbeitsverhältnisse nur unter engen Voraussetzungen gültig. Grundsätzlich muss ein „sachlicher Grund“ für die Befristung vorliegen. Allerdings kann eine Befristung von bis zu zwei Jahren unter Umständen auch ohne sachlichen Grund möglich sein.

Sachgrund für eine Befristung

Sachliche Gründe für eine Befristung können sein:

- der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung besteht nur vorübergehend
- die Befristung erfolgt im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern
- der Arbeitnehmer wird – wie sehr häufig – zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt
- die Eigenart der Arbeitsleistung

rechtfertigt die Befristung, z.B. bei Saisonarbeit

- die Befristung erfolgt zur Erprobung
- in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe rechtfertigen die Befristung
- der Arbeitnehmer wird aus Haushaltsmitteln vergütet, die hausrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind
- die Befristung beruht auf einem gerichtlichen Vergleich, z.B. bei einem Kündigungsschutzprozess.

Es kann aber durchaus noch weitere Gründe für eine Befristung geben. Ob ein solcher sachlicher Grund vorliegt, muss dann im Einzelfall geprüft werden. Dabei muss grundsätzlich der Arbeitgeber den sachlichen Grund nachweisen. Er sollte sich daher vorher anwaltlich beraten lassen. Fehlt es an einem wirksamen sachlichen Grund, liegt ein unbefristetes Arbeitsverhältnis vor.

Befristung ohne Sachgrund

Eine Befristung ohne Sachgrund ist für die Dauer von bis zu zwei Jahren möglich. Sie ist aber nur dann zulässig, wenn es mit demselben Arbeitgeber zuvor überhaupt kein Arbeitsverhältnis gegeben hat. Sogar eine Beschäftigung von nur wenigen Tagen vor vielen Jahren wäre problematisch. Eine Ausnahme gibt es bei Existenzgründern: Diese dürfen in den ersten vier Jahren nach der Gründung Arbeitsverträge auch bis zu einer Dauer von vier Jahren befristen.

Bei einer befristeten Beschäftigung ist es möglich, dass der Arbeitgeber innerhalb der Befristung den Arbeitsvertrag bis zu dreimal für die Gesamtdauer von zwei Jahren verlängert. Ist beispielsweise jemand als Vertretung

für sechs Monate eingestellt worden, so kann dieser befristete Vertrag dreimal um sechs Monate verlängert werden. Durch Tarifvertrag kann die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung abweichend festgelegt werden.

Fortgesetzte Befristung

Liegt ein sachlicher Grund vor, kann der Arbeitsvertrag erneut befristet werden. Wenn also jemand zur Vertretung eines Kollegen befristet eingestellt worden ist, kann dieser erneut befristet für einen anderen Kollegen beschäftigt werden. Möglich ist aber auch, an eine zulässige befristete Beschäftigung ohne Sachgrund eine befristete mit sachlichem Grund folgen zu lassen. Umgekehrt ist dies – wie oben ausgeführt – nicht möglich.



Je mehr befristete Verträge es mit einem Arbeitnehmer gibt, um so höher steigen die Anforderungen an den Grund für eine wirksame Befristung. Mit zunehmender Zahl von Anschlussbefristungen steigt die Wahrscheinlichkeit, dass es für die letzte Befristung in Wahrheit keinen Sachgrund gibt, weil tatsächlich ein dauerhafter Arbeitsbedarf besteht.

Form eines befristeten Arbeitsvertrages

Befristungen müssen immer schriftlich erfolgen! Die nur mündlich vereinbarte Befristung ist unwirksam. Da unbefristete Arbeitsverträge auch mündlich abgeschlossen werden können, würde ein solches Arbeitsverhältnis zu einem unbefristeten und könnte nur durch Kündigung beendet werden.

Es kommt immer wieder zu zahlreichen Fehlern, die vor allem für den Arbeitgeber Konsequenzen haben. Fängt beispielsweise der Beschäftigte bereits bei seinem Arbeitgeber an, ohne dass der befristete Arbeitsvertrag unterschrieben worden ist, liegt ein unbefristetes Arbeitsverhältnis vor. Arbeitet der Beschäftigte nach Ablauf der Befristung weiter, wandelt sich das befristete Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes um. Auch dann, wenn es sich nur um wenige Tage handelt. Arbeitgeber müssen

daher den Beendigungszeitpunkt genau im Auge behalten.

Befristete Arbeitsverträge können nach Datum befristet werden oder nach einer Länge von Monaten oder Jahren. Darüber hinaus gibt es die Zweckbefristung. Eine solche liegt vor, wenn die Beschäftigung an einen Zweck gebunden ist, beispielsweise um ein konkretes Projekt umzusetzen oder aber auch bis der vertretene Arbeitnehmer wieder gesund ist. Aber Vorsicht: Eine Befristung bis feststeht, dass der Vertretene nicht zurückkehrt, ist nicht möglich. Auch hier gibt es zahlreiche Fallstricke.

Eine Kündigung des befristeten Arbeitsverhältnisses von unter einem Jahr ist nicht möglich, wenn dies nicht ausdrücklich im Arbeitsvertrag vereinbart wurde. Selbstverständlich bleibt die Möglichkeit der außerordentlichen Kündigung wegen Vertragsverletzung erhalten.

Fazit

Befristete Arbeitsverhältnisse bringen zahlreiche Vorteile für den Arbeitgeber. Arbeitnehmer haben den Vorteil, dass Stellen geschaffen werden, die es ohne Befristung nicht geben würde. In jedem Fall lauern bei befristeten Arbeitsverhältnissen vor allem bei Beginn und Ende sowie bei Anschlussbefristungen zahlreiche Fallstricke. Arbeitgeber sind daher gut beraten, sich im Zweifel anwaltlicher Hilfe zu versichern. Umgekehrt haben Arbeitnehmer die Möglichkeit, bei Zweifeln an der wirksamen Befristung diese durch einen Anwalt und gegebenenfalls dann vor Gericht prüfen zu lassen.

Höchstrichterliche Rechtsprechung zum Arbeitsrecht: BAG – Urteilsübersicht

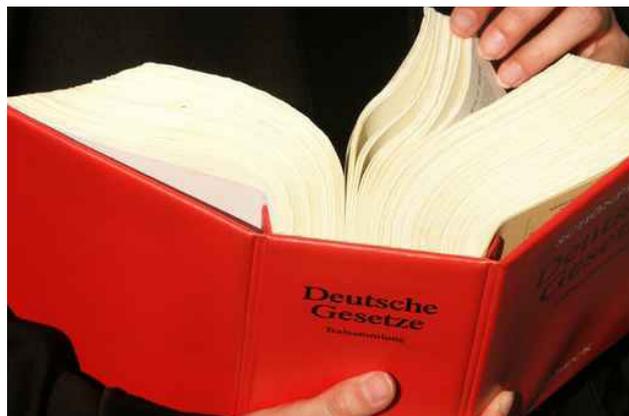
Urlaub verfällt auch bei Krankheit nicht

Kann ein Arbeitnehmer seinen Urlaub im Urlaubsjahr und im Übergangszeitraum bis 31. März des Folgejahres nicht nehmen, steht ihm im Zweifel eine finanzielle Entschädigung zu. Mit seiner Entscheidung vom 24. März 2009 (AZ: 9 AZR 983/07) gibt das Bundesarbeitsgericht seine bisherige Rechtsprechung auf. Bisher ging es davon aus, dass in solchen Fällen der Urlaubsanspruch verfällt. Die Klägerin war von August 2005 bis 31. Januar 2007 als Erzieherin für den beklagten Verein tätig. Sie erlitt im Juni 2006 einen Schlaganfall und war vom 2. Juni 2006 über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus zumindest bis August 2007 durchgehend arbeitsunfähig. Die Klägerin verlangt mit ihrer Klage zu Recht unter anderem Abgeltung der gesetzlichen Urlaubsansprüche aus den Jahren 2005 und 2006.

Die Änderung der bisherigen Rechtsprechung war aufgrund einer Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs notwendig geworden. Nach EU-Recht verfallen in solchen Fällen die Urlaubsansprüche nicht.

Mitbestimmung des Betriebsrates bei Verschwiegenheitserklärung

Das Verlangen des Arbeitgebers nach der Abgabe inhaltlich standardisierter Erklärungen, in denen sich Arbeitnehmer zum Stillschweigen über bestimmte betriebliche Vorgänge verpflichten, unterliegt nicht in jedem Fall der



Mitbestimmung des Betriebsrats. Diese kommt in Betracht, wenn sich die Verschwiegenheitspflicht auf das so genannte Ordnungsverhalten der Arbeitnehmer bezieht und nicht schon gesetzlich geregelt ist. Ein Betriebsrat kann aber nicht verlangen, dass er in sämtlichen Fällen mitbestimmen kann.

*Bundesarbeitsgericht,
Beschluss vom 10. März 2009 - 1 ABR 87/07*

Kostenpauschale für Arbeitskleidung nur wenn Gehalt über der Pfändungsgrenze liegt -

Gesetzliche Bestimmungen, insbesondere Unfallverhütungs- und Hygienevorschriften, schreiben für bestimmte Tätigkeitsbereiche das Tragen von Schutzkleidung vor. Der Arbeitgeber ist in diesem Fall verpflichtet, dem Arbeitnehmer die Schutzkleidung kostenlos zur Verfügung zu stellen. Fehlt eine derartige gesetzliche Verpflichtung, kann der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer auch vereinbaren, dass dieser während der Arbeitszeit eine bestimmte Arbeitskleidung trägt, die ihm der Arbeitgeber zur Verfügung stellt. Es kann auch vereinbart werden, dass sich der Arbeitnehmer an den Kosten beteiligt. Die

Vertragsklausel darf den Arbeitnehmer allerdings nicht unbillig benachteiligen. Ob dies der Fall ist, richtet sich nach den Vorteilen, die der Arbeitnehmer aus der Überlassung der Berufskleidung und ihrer Pflege und Ersatzbeschaffung durch den Arbeitgeber hat. Der Arbeitgeber ist berechtigt, einen vereinbarten pauschalen Kostenbeitrag vom monatlichen Nettoentgelt des Arbeitnehmers einzubehalten. Die Einbehaltung ist unwirksam, soweit das Nettoentgelt unpfändbar ist. Das kann auch nicht durch eine Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer, eine Pauschale für die Arbeitskleidung vom Gehalt einzubehalten, umgangen werden.

Die Klage einer Einzelhandelskauffrau auf Zahlung des von dem beklagten Verbrauchermarkt einbehaltenen „Kittelgeldes“ war erfolgreich. Die Einbehaltung der Beklagten scheiterte bereits an den Pfändungsschutzbestimmungen. Das monatliche Nettoentgelt der Klägerin lag mit rund 800 Euro deutlich unter der Pfändungsgrenze.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 17. Februar 2009 - 9 AZR 676/07

Mobbing am Arbeitsplatz

Mobbing macht Arbeitnehmer krank und kostet Unternehmen viel Geld. Rund 1,5 Millionen Menschen in Deutschland erleben laut Deutschem Gewerkschaftsbund diese psychischen Schikanen am Arbeitsplatz. Schlechtere Arbeitsleistung, Krankheit und Kündigung sind die Folge.

Im Gegensatz zu Ländern wie Frankreich und Schweden existiert in Deutschland kein „Anti-Mobbing-Gesetz“.

Doch liefern die vorhandenen gesetzlichen Regelungen, etwa das Grundgesetz oder das Allgemeine Gleichstellungsgesetz, besser bekannt als „Antidiskriminierungsgesetz“, Möglichkeiten, Mobber zu bestrafen.

Mobbingfälle vor Gericht

Deutsche Gerichte müssen sich zunehmend mit Fällen von Mobbing befassen. Das Bundesarbeitsgericht



definiert Mobbing als „das systematische Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren von Arbeitnehmern untereinander oder durch Vorgesetzte. Es wird begünstigt durch Stress-Situationen am Arbeitsplatz...“ (Beschluss vom 15. Januar 1997, AZ – 7 ABR 14/96). Gleichzeitig haben die Richter auch formuliert, wo die eigentliche Crux bei der Verhandlung von Mobbing-Vorwürfen liegt: „Schwierigkeiten bereitet vor allem das Erkennen von Mobbing, die Beurteilung der Glaubwürdigkeit der Betroffenen sowie die Abgrenzung gegenüber sozial anerkannten Verhaltensweisen am Arbeitsplatz.“

Beweislast beim „Gemobbten“

Den Tatbestand zu beweisen hat stets der „Gemobbte“. So war es auch in dem Fall einer kaufmännischen Angestellten, die 2006 erkrankte und seit 2007 eine Erwerbsunfähigkeitsrente erhält. Im August 2007 klagte die Frau gegen ihren Arbeitgeber wegen Mobbings auf Schmerzensgeld. Laut ihrer Aussage habe ein Kollege sie immer wieder beschimpft und beleidigt, auch in Anwesenheit von Kollegen und Kunden. Sie habe sich deswegen an ihre Vorgesetzte gewandt, die sich jedoch nur abfällig geäußert und sie gegen ihren Willen an einen anderen Platz gesetzt habe. Rückblickend sei ihr klar geworden, dass ihre Erkrankung ein Resultat der belastenden Situation im Job sei. Das Arbeitsgericht wies die Klage der Frau ab. Mobbing müsse abgegrenzt werden gegen Auseinandersetzungen, wie sie der berufliche Alltag mit sich brächte. Im vorliegenden Fall habe die Frau keine hinreichenden

Beweise dafür vorlegen können, dass sie tatsächlich gemobbt worden sei. Ihre Behauptungen seien sehr pauschal geblieben, so fehlten etwa Zeit- und Ortsangaben (Arbeitsgericht Iserlohn, 31. Januar 2008, AZ – 4 Ca 1984/07).

In einem anderen Fall musste der Arbeitgeber Schmerzensgeld zahlen. Der Arzt einer Klinik fühlte sich vom neuen Chefarzt gemobbt. Nach rund eineinhalb Jahren war der Kläger aufgrund einer psychischen Erkrankung zuerst vorübergehend, später dauerhaft arbeitsunfähig krank. Der Mann klagte auf Schmerzensgeld und auf die Entlassung des Chefarztes. Er wies darauf hin, dass sein Vorgesetzter sich weigere, an einer Lösung des Konflikts mitzuarbeiten, und die beklagte Klinik nicht bereit wäre, Maßnahmen gegen den Chefarzt zu ergreifen. Die Richter lehnten die Entlassung des Chefarztes ab, gestanden dem Kläger jedoch einen Anspruch auf Schmerzensgeld gegen die Klinik zu. (BAG 25. Oktober 2007, AZ – 8 AZR 593/06). In der Tat haftet in einem derartigen Fall der Arbeitgeber für solche schuldhaft begangenen Persönlichkeitsrechts- und Gesundheitsverletzungen.

Der aktuelle Fall zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)

Darf der Personalrat oder der Betriebsrat bereits in der Einladungsphase zum BEM ohne Zustimmung des Beschäftigten von der Tatsache der Einladung des Beschäftigten zum BEM informiert werden?

Der Arbeitgeber darf die Schwerbehindertenvertretung und die Interessenvertretung gem. § 84 Abs. 2 SGB IX nur mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person einschalten. Dies gilt im Hinblick auf das informationelle Selbstbestimmungsrecht auch in der Einladungsphase zum BEM.

OVG Berlin-Brandenburg vom 20. November 2008 - OVG 60 PV 9.07 -

Der Fall:

Der Arbeitgeber hat im entschiedenen Fall Beschäftigte, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren, im Hinblick auf die gesetzliche Verpflichtung des § 84 Abs. 2 SGB IX angeschrieben und um Zustimmung zur Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements gebeten. Der im Betrieb des Arbeitgebers existierende Personalrat verlangte daraufhin bereits in der Einladungsphase am Verfahren beteiligt zu werden und insbesondere Kenntnis darüber zu erhalten, wer konkret angeschrieben worden war. Der Arbeitgeber weigerte sich, die Namen derjenigen Beschäftigten, die um Zustimmung

zur Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements gebeten worden waren, dem Personalrat gegenüber zu offenbaren und den Personalrat bevor noch die Zustimmung des Beschäftigten vorlag bereits in der Einladungsphase am Verfahren zu beteiligen.

§ 84 Abs. 2 SGB IX formuliert folgende Verpflichtung für den Arbeitgeber:

„Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 93, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen und Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement).“

Hintergrund:

Das betriebliche Eingliederungsmanagement wird heute häufig derart betrieben, dass, bevor überhaupt eine qualifizierte Einwilligung des Beschäftigten zur Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements vorliegt, die Arbeitnehmervertretungen (Betriebsrat, Personalrat, Schwerbehindertenvertretung und gegebenenfalls Frauenvertretung) darüber informiert werden, welche Beschäftigten angeschrieben werden sollen.

Dies geschieht offenbar im Hinblick auf § 84 Abs. 2, Satz 7 SGB IX, wonach Personalrat und Betriebsrat sowie Schwerbehindertenvertretung darüber zu wachen haben, dass der Arbeitgeber die gesetzliche Verpflichtung zur Durchführung des Eingliederungsmanagements erfüllt. In diesem Rahmen kommt es häufig zur Einrichtung von so genannten Integrationsteams, die teilweise dann auch entscheiden, welcher Beschäftigte um Zustimmung zur Durchführung des BEM gebeten wird. Damit verbunden ist dann selbstverständlich die Kenntnis davon, dass der Mitarbeiter der angeschrieben wird, wiederholt arbeitsunfähig oder aber länger als sechs Wochen ununterbrochen arbeitsunfähig innerhalb eines Jahres war.

Zudem sehen vielfach die innerbetrieblichen Regelungen zum Umgang mit Krankheit im Arbeitsverhältnis bei Krankenrückkehrgesprächen und Fehlzeitengesprächen sowie so genannten Krankenbriefen die Beteiligung der Arbeitnehmervertretungen vor.

Der Arbeitgeber im zu entscheidenden Fall vertrat die Auffassung, dass die Beteiligung des bei ihm gebildeten Personalrates erst nach Vorliegen einer qualifizierten Einwilligung des Beschäftigten erfolgen kann.

Zum einen ergebe sich dies aus dem Wortlaut des § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX bereits. Zum anderen hat sich der Arbeitgeber in dem zu entscheidenden Fall darauf berufen, dass eine Auskunftserteilung vor einer Einwilligung des Beschäftigten wegen der dann gegebenen Verletzung des informationellen Selbstbestimmungsrechts nicht zulässig sei.

Die Entscheidung:

Das OVG Berlin-Brandenburg hat die Ansicht des Arbeitgebers bestätigt.

Der Arbeitgeber allein setze bereits nach dem Wortlaut der Vorschrift das betriebliche Eingliederungsmanagement in Gang. Er bestimme den Kreis der Beschäftigten, die in einen Klärungsprozess nach § 84 Abs. 2, Satz 1 SGB IX einzubeziehen sind und um Zustimmung zur Durchführung des Eingliederungsmanagements zu bitten sind. Erst wenn der/die Beschäftigte seine/ihre Zustimmung zur Durchführung des Eingliederungsmanagements erklärt habe, beginne in der zweiten Phase der eigentliche Klärungsprozess, wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden und einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann. Da vor der Versendung des Informationsschreibens an den betroffenen Beschäftigten noch keine Zustimmung des Betroffenen vorliegen könne, verbiete sich eine Information der Arbeitnehmervertretungen darüber, welche Beschäftigten angeschrieben werden. Würde die Arbeitnehmervertretung darüber informiert werden, hätte sie nämlich aufgrunddessen Kenntnis darüber, wer im Betrieb im der Norm entsprechenden Umfang erkrankt gewesen sei.

Die Weitergabe solcher persönlicher Daten und Lebenssachverhalte, insbesondere aus der Intim- bzw. Privatsphäre ohne Einwilligung der betroffenen Beschäftigten bedeute aber eine Beeinträchtigung der Persönlichkeitsrechte der Betroffenen. Dieser Persönlichkeitsschutz sei Ausfluss des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung, das jedem Beschäftigten gegenüber seiner Dienststelle und damit auch gegenüber der Personalvertretung als Teil derselben bezüglich seiner persönlichen Daten zustehe. Um solche persönlichen Daten handele es sich auch bei einer namentlichen Auflistung der Zeiten krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit. Diese Gesundheitsdaten seien nicht weniger schützenswert als das Bestehen einer Schwangerschaft.

Sie seien also hinsichtlich ihrer Vertraulichkeit und des Maßstabs, der an ihre Zugänglichkeit für die Personalvertretung anzulegen sei, Personalakten im Wesentlichen gleichzusetzen.

Der Arbeitnehmervertretung werde ihre Überwachungsaufgabe nicht dadurch unmöglich gemacht, oder auch nur unzumutbar erschwert, dass sie keine Namenslisten mit den Beschäftigten, die einem betrieblichen Eingliederungsmanagement zustimmen sollen, erhalten. Generell habe die Personalvertretung (oder der Betriebsrat) im Rahmen vertrauensvoller Zusammenarbeit keinen Anlass, die Angaben des Arbeitgebers über den Kreis der von einer möglichen Klärung betroffenen Beschäftigten in Zweifel zu ziehen, zumal es sich bei der Erfassung der in Frage kommenden Beschäftigten um eine einfache Rechenaufgabe handelt.

Dem OVG Berlin-Brandenburg ist zuzustimmen: Die Weitergabe persönlicher Daten und Lebenssachverhalte, insbesondere aus der Intim- bzw. Privatsphäre ohne Einwilligung der betroffenen Beschäftigten, bedeutet eine Beeinträchtigung von grundgesetzlich geschützten Persönlichkeitsrechten der Betroffenen.

Praxishinweis:

Um dem Personalrat oder Betriebsrat seine Überwachungsaufgabe möglich zu machen, ist es ausreichend, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmervertretungen ein Musteranschreiben zum BEM zur Kenntnis gibt und mitteilt, dass er alle im Rahmen der Vorschrift betroffenen Beschäftigten anschreiben wird und um Zustimmung zur Durchführung des BEM bitten wird.

Nur sofern in der Dienststelle oder im Betrieb ohnehin vorhanden, ist ein Verlangen der Arbeitnehmervertretungen nach einer anonymisierten Liste der Krankheitszeiten aller Beschäftigten gerechtfertigt.

Der Beschluss des OVG Berlin-Brandenburg vom 20. November 2008 ist noch nicht rechtskräftig. Der Personalrat hat gegen den Beschluss Rechtsbeschwerde beim Bundesverwaltungsgericht erhoben.

So lange jedoch keine anderslautende Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts bekannt ist, ist jedem Arbeitgeber auf Grund des Arbeitnehmerdatenschutzes zu raten, weder im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements noch im Rahmen von Rückkehrgesprächen bei Krankheit, sonstigen Krankengesprächen oder aber Krankenbriefen, die Arbeitnehmervertretungen nicht voreilig darüber zu informieren, dass ein Beschäf-

tigter innerhalb eines Jahres wiederholt oder zusammenhängend länger als sechs Wochen arbeitsunfähig war.

Für derartige Informationen ist derzeit zwingend die qualifizierte Einwilligung des Beschäftigten erforderlich, die genau bezeichnen sollte, welchen Personen welche Daten im Einzelnen offenbart werden dürfen.

Weiterführend:

Der Beschluss des OVG kann bei uns angefordert werden. Wenden Sie sich bei Interesse an Frau Liebetrau, Telefon 030-8647970. Im April-Heft der Zeitschrift „Der Personalrat“ finden Sie außerdem eine Anmerkung von mir zu dem hier besprochenen Beschluss des OVG.

Maria Timmermann
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht

Mandanten Newsletter

Juni 2009



maria timmermann

Rechtsanwaltskanzlei

Hubertusallee 16, 14193 Berlin

Tel.: 030. 864 797-0

www.timmermann-rechtsanwaelte.de

